

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de febrero de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Travalsa” (código número 28014372012008).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Travalsa”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 18 de noviembre de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de febrero de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “TRAVALSA” Y SUS TRABAJADORES. AÑOS 2015, 2016, 2017 Y 2018

Capítulo I

Artículo 1. *Objeto, ámbito funcional y personal.*—La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa “Travalsa” y la representación sindical de los trabajadores de la misma.

El ámbito del presente convenio afectará a todo el personal que integra la plantilla de la empresa “Travalsa”, con exclusión del personal directivo, en la Comunidad de Madrid, siendo la actividad manipulado de papel, distribución y correspondencia.

Art. 2. *Vigencia y duración.*—Este convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de octubre de 2015 y se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2018. Retrotrayéndose sus efectos a fecha 1 de octubre de 2015.

- a) Con fecha 1 de octubre de 2015 se incrementará única y exclusivamente el Salario Base percibido por los trabajadores un 1 por 100, al resto de los conceptos no se aplicará el indicado porcentaje de subida.
- b) Con fecha 1 de enero de 2016 se incrementará única y exclusivamente el Salario Base percibido por los trabajadores un 1 por 100, al resto de los conceptos no se aplicará el indicado porcentaje de subida.
- c) Con fecha 1 de enero de 2017 se incrementará el Salario Base y el denominado Plus Consolidación Convenio (anterior complemento de antigüedad) en un 1,5 por 100, al resto de los conceptos no se aplicará porcentaje de subida.
- d) Con fecha 1 de enero de 2018 se incrementará el Salario Base y el denominado Plus Consolidación Convenio (anterior complemento de antigüedad) en un 1,5 por 100, al resto de los conceptos no se aplicará porcentaje de subida.

Art. 3. *Prórroga y denuncia.*—La vigencia del presente convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018 y será tácitamente prorrogado por años naturales, revisándose los conceptos económicos con base en los porcentajes señalados con anterioridad.

Si las negociaciones del nuevo convenio colectivo tuvieran lugar en tiempo que excediera de la vigencia del presente convenio, se entenderá este prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte por escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

Capítulo II

Condiciones generales

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de los derechos y obligaciones contenidos en los pactos normativos de este convenio constituye un todo indivisible y, por consiguiente, si la autoridad laboral no aprobase alguno de sus pactos, el convenio quedaría invalidado en su totalidad, iniciándose nuevas deliberaciones.

Art. 5. *Concurrencia de convenios.*—El presente convenio será la norma principal que regule las relaciones laborales en el seno de la empresa “Travalsa”. En todo lo no regulado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas y Manipulados de Papel, Manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Art. 6. *Compensaciones, absorciones y garantía personal.*—A los trabajadores que disfruten condiciones globales superiores a las establecidas en este convenio les serán respetadas a título personal, y no serán compensadas ni absorbidas, debiéndoseles aplicar, además, si estas fueran económicas, la subida pactada en este convenio.

Art. 7. *Censo de trabajadores.*—La empresa se compromete a elaborar el censo de trabajadores con los datos siguientes: Nombre, apellidos, documento nacional de identidad, sexo, fecha de antigüedad, fecha de nacimiento y categoría profesional. Todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en dicho censo se pondrán en conocimiento del comité de empresa y delegado sindical en el plazo de cinco días antes de su publicación en el tablón de anuncios de la empresa.

Los censos se entregarán a los representantes de los trabajadores en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del convenio y en todo caso previa petición por escrito.

Capítulo III

Jornada de trabajo, vacaciones y descansos, comunes

Art. 8. *Jornada*.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo se acuerda una jornada de cuarenta horas semanales o su equivalente anual.

Art. 9. *Horarios de trabajo*.—Dadas las particulares condiciones de esta empresa, los horarios de trabajo se tendrán que adaptar en todo momento a las necesidades de la empresa relacionadas con la actividad de nuestros clientes.

La distribución será de lunes a viernes, ocho horas diarias, salvo que el cliente tuviera necesidad de trabajar en sábado, en cuyo caso se podría redistribuir la jornada.

La jornada deberá ser preferentemente en turno continuado, pero cuando por necesidades de la empresa se deban realizar turnos partidos, estos no podrán partirse por un período superior a una hora.

Art. 10. *Calendario laboral*.—Durante el último mes del año, la comisión paritaria elaborará un calendario laboral anual en el que vendrán recogido los horarios de trabajo, los descansos semanales, las fiestas y las vacaciones de todo el personal.

Art. 11. *Festivos y días de descanso*.—Los festivos y descansos que sean trabajados han de ser compensados a elección del trabajador en las siguientes tres opciones, debiendo comunicar dicha elección con anterioridad a su realización:

- Dos días de libranza.
- Un día de libranza más el abono de 62,50 euros brutos.
- El abono de 125,02 euros brutos.

Dichas opciones se llevarán a cabo durante toda la vigencia del convenio. Si el trabajador opta por el abono total o parcial del mismo se reflejará en el denominado concepto de plus festivo. Todos los festivos abonables según calendario laboral serán descansados o abonados según lo previsto en el presente artículo, coincida o no con el día de descanso, equivalente a la jornada de trabajo.

De no existir voluntarios para la realización de festivos, la jornada semanal se distribuirá de forma que el que trabaje el festivo traslade su descanso a los días que ambas partes acuerden; en este caso no existiría compensación alguna.

Art. 12. *Horas extraordinarias*.—Con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada diaria recogida en el artículo 9. En cualquier caso el precio de la hora extraordinaria para todo el personal queda fijado en la tabla salarial anexa del presente convenio, pudiendo ser compensadas por descansos siempre que exista acuerdo entre las partes y en todo caso al doble de su valor, es decir, una hora extraordinaria se compensara con dos de descanso. La realización de las horas extraordinarias será siempre voluntaria, salvo casos de fuerza mayor.

Art. 13. *Vacaciones*.—Todo el personal disfrutará de dos períodos anuales de vacaciones de quince días interrumpidos o su parte proporcional, para los que hayan entrado durante el año en curso, estableciéndose en este convenio el disfrute rotativo de uno de estos períodos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. No obstante el descanso semanal anterior al inicio del período vacacional deberá haberse realizado, de no ser así su disfrute deberá contemplarse conjuntamente con el período vacacional.

La retribución se hará sobre la media de percepciones totales de los tres meses anteriores trabajados, excepto las dietas de comida fuera de municipio, horas extraordinarias.

Art. 14. *Licencias con sueldo*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- c) Tres días en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de los señalados en cada caso.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando se justifique documentalmente, limitando dicha licencia a dos mudanzas al año como máximo.

- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Permiso para estudios: El tiempo necesario para concurrir a exámenes justificando dicha necesidad.
- h) El tiempo necesario para acudir al médico en calidad de paciente, justificando dicho tiempo, así como cuando acuda en calidad de acompañante de hijos menores de catorce años.
- i) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Las mujeres trabajadoras por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) Equiparación de los derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que están registradas como pareja de hecho en el correspondiente registro oficial.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un día de licencia retribuida al año, que habrán de comunicar como mínimo con una semana antes a la fecha en la que pretendan disfrutarla. Dicho día no se podrá conceder a dos trabajadores al mismo tiempo ni tampoco podrá coincidir con días festivos, puentes o los días anteriores o posteriores de los mismos.

Tampoco se podrá solicitar este día de licencia retribuida con la intención de incrementar el fin de semana.

El día de nochebuena y nochevieja, 24 y 31 de diciembre, respectivamente, se dejará de trabajar como máximo a las dieciocho horas, igualmente, no se podrá trabajar, durante todo el día, el 25 de diciembre y el 1 de enero, sin excepción alguna.

En todos los supuestos no contemplados en este artículo quedan sujetos a lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Art. 15. *Salario base.*—Es el salario mensual asignado a cada categoría profesional y que figura en el Anexo I del presente convenio.

Art. 16. *Retribuciones.*—Se establecen los siguientes conceptos salariales y extrasalariales:

- Plus nocturnidad: Se establece para el personal que realice el trabajo en turno de noche la cantidad que se recoge en el Anexo. Su abono será proporcional a las horas nocturnas que se realicen (la jornada nocturna se entiende de veintidós horas a seis horas).
- Plus de comida: Todo el personal que realice su jornada en turno partido y el descanso se realice en horarios de comidas percibirá, en compensación por cada día efectivo de trabajo, la cantidad que se recoge en la tabla anexa como compensación a la manutención.
- Plus de no Ausencia: los empleados percibirán un plus mensual por 11 pagas con arreglo a las condiciones que se detallan a continuación, siendo su importe de 50 euros brutos mensuales.

Dicho Plus no se abonará en vacaciones, ni tendrá repercusión en las pagas extraordinarias y será revisable, incluso hasta poder eliminarse en función de los resultados de la empresa. En relación a este último extremo el citado Plus de No Ausencia será suprimido por la empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, cuando la situación de la compañía registre pérdidas económicas durante el ejer-

cicio precedente; resultando nuevamente de aplicación cuando la situación de la compañía obtenga un resultado positivo.

Su percibo se realizará de la siguiente forma:

- 1.^a baja por enfermedad, o ausencia al trabajo que no sea por accidente de trabajo: no percibirá el plus de no ausencias en el mes que se produzca o en el siguiente si no se ha descontado.
- 2.^a baja por enfermedad, o ausencia al trabajo que no sea por accidente de trabajo: no percibirá el plus de no ausencias en el mes que se produzca y/o en los dos meses siguientes.
- 3.^a baja por enfermedad, o ausencia al trabajo que no sea por accidente de trabajo: no percibirá el plus en todo el año natural.

- Pagas extraordinarias: Se abonará a razón de treinta días de salario base más Plus Consolidación Convenio, en los meses de julio y diciembre. Para las incorporaciones de personal tras la firma del presente las Pagas Extraordinarias se abonarán a razón de treinta días de Salario Base sin inclusión de complemento o plus alguno.

Art. 17. *Plus Consolidación Convenio (anterior Complemento Personal de Antigüedad).*—Se acuerda con carácter general, la congelación del complemento por antigüedad devengado hasta la firma del presente convenio por el personal que compone la plantilla de la empresa en este momento.

La congelación del complemento salarial por antigüedad, con carácter particular, se producirá de forma efectiva a la firma de este convenio, abonándosele al trabajador, además de los cuatrienios que ya haya generado, la parte proporcional correspondiente al cuatrienio que este todavía en fase de ser perfeccionado.

La cantidad final resultante para cada trabajador, esto es, los cuatrienios generados más la parte proporcional del que esta generándose, pasará a denominarse Plus Consolidación convenio, y dicha cantidad no será compensable ni absorbible.

Dado que el citado Plus Consolidación Convenio viene a sustituir al anterior Complemento Personal de Antigüedad que ha quedado congelado, las nuevas incorporaciones tras la firma del presente convenio no generan derecho alguno a su percibo.

Dicho Plus Consolidación Convenio irá reflejado en Anexo II del presente convenio mediante una relación nominal de los trabajadores.

Art. 18. *Dietas.*—Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo percibirá una dieta, cuyo valor se fija en la tabla salarial anexa a este convenio.

La percepción de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes:

- 30 por 100 por la comida que se realice a la hora del almuerzo.
- 30 por 100 para la cena.
- 40 por 100 por la pernociación.

Capítulo V

Prestaciones de carácter social, indemnizatorios

Art. 19. *Retirada del permiso de conducir.*—En caso de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir por sentencia firme, o cualquier acto administrativo de la autoridad competente y de forma temporal, con un máximo de dos años y un máximo del 5 por 100 de la plantilla fija de conductores en cada momento, la empresa le asegurará un nuevo puesto de trabajo a elección de la misma, percibiendo el interesado la remuneración correspondiente a su categoría. Al término de la duración de la suspensión de su permiso, será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo.

Se entiende que siempre y cuando esté conduciendo al servicio de la empresa exclusivamente y no supere el grado de alcoholemia permitido.

El conductor deberá comprometerse a disfrutar las vacaciones anuales durante el período de privación del permiso de conducción.

Art. 20. *Ropa de trabajo.*—La empresa proveerá al personal que trabaje con uniforme, entre el 1 y el 15 de octubre, de:

- Calzado cada dos años para la sección de almacén (un par de zapatos o un par de botas de seguridad).

- Prendas de ropa cada dos años, consistentes en: Dos pantalones, una sudadera, dos polos de manga corta.

Y para el personal de movimiento, que realice sus funciones fuera del centro de trabajo, recibirá además de lo anterior:

- Una prenda de abrigo impermeabilizada cada dos años.
- Un chaleco cada dos años.

En el caso de que la uniformidad se deteriore con anterioridad deberá ser cambiada de inmediato, siempre que se haga entrega del deteriorado.

Art. 21. *Jubilación:*

- A) Jubilación general: En general se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- B) Jubilación parcial: La empresa se obliga a conceder la jubilación parcial a aquel trabajador que, reuniendo las condiciones para la misma, así lo solicite, comprometiéndose esta a cumplir cuantos requisitos se exijan en la legislación vigente en cada momento, a fin de hacer efectivo este derecho a la jubilación parcial de los trabajadores.

Los salarios a percibir por el jubilado parcial se harán de la siguiente forma:

- a) Los conceptos salariales, todos aquellos que forman parte de la base de contingencias comunes), todos estos conceptos irán referidos a las cuantías que corresponda a cada trabajador jubilado parcialmente en el momento de acceso a la jubilación parcial, según su categoría profesional. Dichos conceptos se actualizarán en la misma forma que fije el convenio colectivo, de forma proporcional.
- b) Las pagas extras continuarán siendo dos al año (julio y diciembre).

Todo lo anterior deberá adaptarse a la normativa existente sobre jubilación parcial en cada momento.

Art. 22. *Abono de sanciones.*—Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por esta o por el trabajador según imputabilidad de la misma.

Art. 23. *Revisión médica.*—Se gestionará un reconocimiento médico cada dos años a todo el personal, cuyo coste será sufragado por la empresa. El reconocimiento médico que será de carácter voluntario para los trabajadores, se realizará en el horario de trabajo que la empresa determine, con objeto de causar el menor perjuicio posible al servicio.

Art. 24. *Seguro de muerte e invalidez por accidente.*—La empresa suscribirá en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio un seguro colectivo de accidentes, o revisará en el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de toda la vigencia del convenio:

- 10.000 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 60.000 euros para el caso de invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 25. *Incapacidad temporal.*—En caso de baja por incapacidad temporal, tanto por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa incrementará la prestación económica de la Seguridad Social o mutua laboral de forma que a partir del primer día, en la primera baja del año, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la base de cotización que sirvió para calcular la prestación y durante todo el tiempo que permanezca en tal situación y hasta un máximo de dieciocho meses. En la segunda baja del año y siguientes, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario a partir del décimo día de baja.

En caso de baja por incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa incrementará la prestación económica de la Seguridad Social o mutua laboral, de forma que desde el primer día de encontrarse en tal situación el trabajador percibirá el 100 por 100 de la base de cotización salvo horas extras que sirvió para calcular la prestación y durante el tiempo que permanezca en tal situación y hasta un máximo de dieciocho meses.

Art. 26. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa regulada por este convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 27. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves:

1. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Discusiones leves que repercutan en la buena marcha de los servicios.
4. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

Art. 28. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
5. El abandono del trabajo sin causa justificada.
6. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 29. *Faltas muy graves.*—Se consideran faltas muy graves:

1. Faltar más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en enseres y departamentos de la empresa; la embriaguez reiterada durante el trabajo; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en tres faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
5. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
6. El abuso de la autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
7. En general las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.
8. La vulneración del deber de confidencialidad que debe imperar en la relación laboral en relación a los datos facilitados por nuestros clientes, aún en el supuesto que dicha vulneración no cause perjuicio al cliente o a “Travalsa”.

Art. 29. Bis. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta un mes.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes hasta tres meses.
- Despido disciplinario.

Art. 29. Ter). Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiéndose al interesado el pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días hábiles, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente convenio.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Art. 30. *Despido y sanciones.*—1. En caso de despido de un trabajador, la empresa lo comunicará de forma obligatoria a la representación legal de los trabajadores previamente a la comunicación de la apertura del expediente disciplinario al trabajador. Igual comunicación tendrá en caso de sanciones.

2. Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los trabajadores salvo renuncia expresa del interesado. Se observará en esta materia lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores.

3. Personal con capacidad disminuida. La empresa vendrá obligada a acoplar al personal, cuya capacidad haya sido disminuida, por la edad u otras circunstancias antes de su jubilación, a otros puestos, con máximo del 5 por 100 del total de la plantilla y en trabajos adecuados a las nuevas condiciones del trabajador, retribuyéndole con arreglo al puesto de trabajo y categoría nueva que se le asigne.

Capítulo VI

Disposiciones adicionales

Primera. *Comisión paritaria.*—Para la interpretación y aplicación de este convenio se acuerda establecer una comisión paritaria cuya composición será la siguiente:

- Representación de la empresa: Tres representantes de los mismos.
- Representación del personal: Tres representantes de los trabajadores elegidos entre los miembros del comité de empresa y firmantes del presente convenio.

Pudiendo cada una de las partes contar con la presencia de asesores.

Dicha comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, en un plazo máximo de cinco días desde la petición y debiendo tomar la resolución pertinente en el plazo de cuarenta y ocho horas.

Segunda. La inaplicación del presente convenio colectivo se podrá llevar a efectos por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que estén legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, tal y como se establece en el artículo 82.3 de la misma norma, y previo el desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo de inaplicación que se pudiera alcanzar no se podrá prorrogar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa y será remitido a la comisión paritaria del convenio.

En caso de desacuerdo en el período de consultas, las discrepancias serán sometidas a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si la comisión paritaria tampoco alcanzase acuerdo sobre la discrepancia sometida a su conocimiento, las partes podrán someter la discrepancia a arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos adoptados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Si no existiera acuerdo sobre el sometimiento a arbitraje de la controversia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid, y su reglamento, vigentes en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados



en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera. *Principio de igualdad.*—Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetaran en la empresa los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en especial en su artículo 45.

Cuarta. El incremento económico del año 2015, 2016, 2017 y 2018 será el reflejado en las tablas anexas y en los artículos del presente convenio, retrotrayéndose los incrementos salariales del año 2015 a fecha 1 de octubre de 2015.

ANEXO I

REVISIÓN SALARIAL TRAVALSA 2015-2018

REVISIÓN SALARIAL AÑO 2015

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	HORAS EXTRAORDINARIAS
I	Director General	1.313,88	6,65
	Jefe Superior	1.270,50	6,65
	Jefe de primera	1.223,14	6,65
	Jefe de segunda	1.175,74	6,65
II	Oficial de 1ª Administrativo	1.088,96	6,65
	Oficial de 2ª Administrativo	1.045,90	6,65
	Auxiliar Administrativo	891,66	6,65
III	Encargado	1.045,90	6,65
	Oficial de 1ª y conductor	994,33	6,65
	Oficial de 2ª oficios varios	950,88	6,65
	Personal subalterno	891,65	6,65

REVISIÓN SALARIAL AÑO 2016

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	HORAS EXTRAORDINARIAS
I	Director General	1.327,02	6,65
	Jefe Superior	1.283,20	6,65
	Jefe de primera	1.235,37	6,65
	Jefe de segunda	1.187,50	6,65
II	Oficial de 1ª Administrativo	1.099,85	6,65
	Oficial de 2ª Administrativo	1.056,35	6,65
	Auxiliar Administrativo	900,57	6,65
III	Encargado	1.056,35	6,65
	Oficial de 1ª y conductor	1.004,28	6,65
	Oficial de 2ª oficios varios	960,39	6,65
	Personal subalterno	900,56	6,65

REVISIÓN SALARIAL AÑO 2017

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	HORAS EXTRAORDINARIAS
I	Director General	1.346,92	6,65
	Jefe Superior	1.302,45	6,65
	Jefe de primera	1.253,90	6,65
	Jefe de segunda	1.205,31	6,65
II	Oficial de 1ª Administrativo	1.116,35	6,65
	Oficial de 2ª Administrativo	1.072,20	6,65
	Auxiliar Administrativo	914,08	6,65
III	Encargado	1.072,20	6,65
	Oficial de 1ª y conductor	1.019,34	6,65
	Oficial de 2ª oficios varios	974,80	6,65
	Personal subalterno	914,07	6,65

REVISIÓN SALARIAL AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	HORAS EXTRAORDINARIAS
I	Director General	1.367,13	6,65
	Jefe Superior	1.321,99	6,65
	Jefe de primera	1.272,71	6,65
	Jefe de segunda	1.223,39	6,65
II	Oficial de 1ª Administrativo	1.133,09	6,65
	Oficial de 2ª Administrativo	1.088,28	6,65
	Auxiliar Administrativo	927,79	6,65
III	Encargado	1.088,28	6,65
	Oficial de 1ª y conductor	1.034,63	6,65
	Oficial de 2ª oficios varios	989,42	6,65
	Personal subalterno	927,78	6,65

(03/7.939/16)

